

Rufbereitschaft

Rufbereitschaft bedeutet, dass der Arbeitnehmer an einem selbstbestimmten Ort zu einem vereinbarten Zeitpunkt, der außerhalb der regulären Arbeitszeit liegt, für den Arbeitgeber auf Abruf zur Verfügung steht, um gegebenenfalls zusätzliche Arbeitsleistungen zu erbringen. Dabei muss der Beschäftigte dem Arbeitgeber den Aufenthaltsort nicht mitteilen. In den meisten Fällen reicht es aus, wenn er telefonisch erreichbar ist und sich in der näheren Umgebung aufhält. Eine völlige Freiheit in der Wahl des Aufenthaltsortes besteht jedoch nicht. Der Aufenthaltsort muss sich in einer Entfernung vom Arbeitsort befinden, die es ihm ermöglicht, den Arbeitsort in angemessener Zeit zu erreichen. Zudem darf der Mitarbeiter bei angeordneter Rufbereitschaft seine körperliche, geistige und psychische Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigen, beispielsweise durch den Verzehr alkoholischer Getränke oder den Konsum von Medikamenten.

Arbeitnehmer können zu Rufbereitschaft verpflichtet werden, soweit dies arbeits- oder tarifvertraglich beziehungsweise durch eine Betriebsvereinbarung geregelt ist.

Die Rufbereitschaft ist laut § 5 Arbeitszeitgesetz Ruhezeit. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist bei der Rufbereitschaft nur die Zeit als Arbeitszeit anzusehen, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen aufgewandt wird. Durch Arbeitsabruf wird die Ruhezeit unterbrochen und zählt zur Arbeitszeit (inklusive der Fahrt- beziehungsweise Wegezeiten).

Es ist darauf zu achten, dass zwischen dem Ende des letzten Einsatzes und dem nächsten Arbeitstag die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von elf Stunden eingehalten wird. Im Arbeitszeitgesetz steht aber auch, dass die Dauer der Ruhezeit verkürzt werden kann, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird (§ 5 Abs. 2 ArbZG). Bezüglich Rufbereitschaft lassen auch tarifvertragliche Regelungen verkürzte Ruhezeiten nach Rufbereitschaftseinsätzen zu. Das bedeutet aber, dass jeder Verkürzung der Ruhezeit eine Verlängerung entgegensteht.

Arbeitswissenschaftlich und -medizinisch können lange Arbeitszeiten zu einer gesundheitlichen Beeinträchtigung führen (vgl. Jaeger 2015, S. 31f). Aus diesem Grund ist es wichtig, die Arbeitszeiten der Rufbereitschaft nach arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen zu gestalten.

Gestaltungshinweise

- Die im Arbeitszeitgesetz vorgegebenen Grenzen der Höchstarbeitszeit, Pausenregelungen sowie der Ruhezeiten müssen eingehalten werden.
- Rufbereitschaft zu ungünstigen Zeiten sollte gleichmäßig auf möglichst mehrere Beschäftigte verteilt werden, sodass die Belastung für den Einzelnen gesenkt wird.
- Den Beschäftigten sollte der Tausch beziehungsweise die Weitergabe von Rufbereitschaft untereinander erlaubt werden.
- Es sollte möglich sein, sich aus gesundheitlichen oder persönlichen Gründen vorübergehend von der Rufbereitschaft befreien zu lassen.
- Rufbereitschaften sollten langfristig geplant werden, damit die Beschäftigten ihre Arbeits- und Freizeit disponieren können.
- Die Planung von Rufbereitschaften sollte unter Mitwirkung der Beschäftigten stattfinden.
- Der Betriebsrat sollte angehört werden, da dieser nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 des Betriebsverfassungsgesetzes Mitwirkungsrechte hat. ■



Ufuk Altun
Institut für angewandte
Arbeitswissenschaft (ifaa)

Literatur

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2006) Rufdienste – Eine Handlungshilfe zur positiven Gestaltung. Dortmund/Berlin/Dresden

Jaeger C (2015) Leistungsfähig sein und bleiben. In: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg.) Leistungsfähigkeit im Betrieb. Kompendium für den Betriebspraktiker zur Bewältigung des demografischen Wandels. Springer, Berlin, S 27–39

Autoren-Kontakt

Dr. rer. pol. Ufuk Altun
Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa)
Tel.: +49 211 542263-41
E-Mail: u.altun@ifaa-mail.de